

Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

8. О практике применения судами законодательства при рассмотрении дел о расторжении брака [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 22 июня 2000 г., № 5 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 27.09.2018 г., № 5 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

9. Плиско, А. И. Некоторые особенности отнесения имущества, полученного супругами в браке, к их раздельной или общей совместной собственности / А. И. Плиско // Право Беларуси. – 2004. – № 36. – С. 78–82.

УДК 346.57

Н. В. Пушко

*доцент кафедры правовых дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат экономических наук, доцент*

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация.** В статье рассмотрены основные подходы к разрешению вопросов участия работников в процедурах экономической несостоятельности (банкротства) согласно законодательству Республики Беларусь, при этом основной акцент сделан на проблеме защиты их трудовых прав при неплатежеспособности организации в современных условиях.*

В условиях преобразований, проводимых в национальной экономике, особую значимость приобретает совершенствование инструментария правовой защиты отношений, складывающихся в сфере экономической несостоятельности (банкротства), которое является самым жестким действием по прекращению предпринимательской деятельности юридических лиц и поэтому требует особого правового регулирования. Экономическая несостоятельность — особое состояние нанимателя, влияющее на трудовые отношения между ним и работниками. В сложной экономической ситуации, складывающейся на предприятии в условиях банкротства, оно уже не всегда в состоянии вести предпринимательскую деятельность

и платить заработную плату работникам, однако организация продолжает оставаться нанимателем, поэтому обязана продолжать соблюдать трудовое законодательство. Особый статус работников организации-банкрота заключается также в отнесении работников Законом об экономической несостоятельности (банкротстве) от 13.07.2012 г. № 415-З (далее — Закон № 415-З) [1] к привилегированным кредиторам, которым в ходе процедуры банкротства продолжает выплачиваться заработная плата. Сложность в регулировании трудовых отношений при осуществлении процедур банкротства и в том, что в отношениях между работником и нанимателем-банкротом возникает посредник в лице временного (антикризисного) управляющего.

Одним из наиболее актуальных и приоритетных социальных вопросов, стоящих перед организацией-банкротом, является вопрос оплаты труда, право на защиту которой гарантирована международными и национальными нормативными правовыми актами.

Впервые проблема невыплаты зарплаты в связи с банкротством нанимателя на международном уровне была затронута в Конвенции Международной организации труда (далее — МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) [2], в которой была закреплена система предоставления привилегий работникам при банкротстве нанимателей. Но следует отметить, что МОТ признала недостаточную эффективность данной модели и отметила положительные моменты системы создания гарантийных учреждений. Это привело к принятию Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) (далее — Конвенция № 173) [3], которая включила в себя обязательства государств по защите интересов работников неплатежеспособных предприятий как посредством предоставления привилегии работникам, так и с помощью гарантийных институтов. Причем объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты.

На настоящий момент отечественное законодательство восприняло подход Конвенции МОТ № 95 [2], установив приоритет удовлетворения требований работников перед требованиями иных кредиторов, не имеющих привилегий. Необходимо отметить, что на сегодняшний день Конвенция № 173 Республикой Беларусь не ратифицирована, хотя утверждение положений данной Конвенции, по нашему мнению, позволило бы повысить социальную защищенность работников при банкротстве.

Определение понятия «работник» содержится в ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) [4], в которой закреплено, что

работник — это лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. Он обладает общими правами и обязанностями, предусмотренными в ст. 11 и ст. 53 ТК, а также специальными правами, предусмотренными Законом о банкротстве. Кроме того, Закон № 415-3 отождествляет понятия «работник» и «кредитор». При этом нельзя не согласиться с мнением ряда ученых-юристов, что это не соответствует ни трудовому, ни гражданскому законодательству, поскольку работник осуществляет трудовую функцию по трудовому договору, а кредитор — по гражданско-правовому договору. К тому же правомочия работника по Закону № 415-3 заметно уже, чем правомочия кредитора. Однако специфика правового положения работников в деле о банкротстве заключается в наличии у них некоторых привилегий относительно других кредиторов.

Согласно ст. 8 Закона № 415-3 [1] важным правом, которым наделен представитель работников должника, является «право на подачу в экономический суд заявления об экономической несостоятельности (банкротстве) должника в связи с неисполнением денежных обязательств». При этом основания для подачи заявления кредитором — представителем работника, согласно ст. 12 Закона № 415-3 [1], те же, что и для всех других кредиторов. И здесь хотелось бы упомянуть положительный опыт законодательства о банкротстве Российской Федерации, по которому для таких кредиторов предусмотрены особые основания, такие как не погашенная в течение более чем трех месяцев задолженность по выплате выходящих пособий и заработной платы.

Ограничение правосубъектности работников в процедуре банкротства также может выражаться и в том, что, несмотря на свой особый привилегированный статус, работники в процедуре банкротства организации не могут иметь права конкурсного кредитора и имеют право принимать участие в собрании кредиторов только через своего представителя.

Согласно ст. 1 Закона № 415-3 [1] представитель работников должника — это лицо, уполномоченное работниками должника (в том числе и бывшими работниками, перед которыми наниматель-банкрот не погасил задолженности по оплате труда и другим, вытекающим из трудовых правоотношений) и физическими лицами, работающими (работавшими) у должника по гражданско-правовым договорам, представлять их законные интересы в производстве по делу об экономической несостоятельности (банкротстве). По сравнению с ранее действовавшим Законом Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» от 18 июля 2000 г. действующий Закон № 415-3 расширил данное определение, включив в состав лиц, интересы которых защищает представитель, а именно

такие категории, как уволенные работники, перед которыми есть задолженность, и работающие (работавшие) по гражданско-правовым договорам.

При этом порядок избрания представителя работников должника законодательно не определен. На практике для его избрания созывается (по инициативе трудового коллектива или антикризисного управляющего) собрание работников, перед которыми имеется задолженность. Думается, что в этом вопросе также можно было бы рассмотреть положительный опыт законодательства о банкротстве Российской Федерации, в котором предусмотрен механизм избрания представителя работников должника, путем избрания его простым большинством работников и бывших работников, участвующих в собрании, с предварительным обращением с заявлением к антикризисному управляющему о своем намерении избрать представителя работников должника.

Кроме того, законодатель не решил вопрос о возможности и порядке участия работников в процедурах банкротства организации в том случае, если представитель работников должника не был избран на общем собрании. В рассматриваемой ситуации возникает еще один пробел в законодательстве о банкротстве, который может лишить работников права на оплату их труда, так как суд общей юрисдикции, удовлетворивший иск работника о взыскании задолженности по оплате труда с нанимателя, не может понудить антикризисного управляющего включить эти требования работников в реестр требований кредиторов нанимателя-должника. По смыслу ст. 147 Закона № 415-3 [1] погашенными признаются непризнанные и непредъявленные требования кредиторов, если кредиторы не обращались в экономический суд. Как было рассмотрено нами выше, отсутствие представителя у работников-кредиторов лишает их права на обращение в суд и в случае непризнания антикризисным управляющим их требований они будут считаться погашенными, следовательно, конституционная гарантия об охране труда и право на вознаграждение за труд не могут быть реализованы.

В теории и практике нередко возникает вопрос о праве профессиональных союзов представлять интересы работников в деле о банкротстве нанимателя. Поскольку главная цель создания профсоюза — это представительство и защита трудовых и социальных прав и интересов граждан, возможность обратиться в суд с заявлением о признании нанимателя банкротом повысила бы уровень защиты требований работников, при этом профсоюзная организация, как и любой другой правозащитник, должна отвечать таким критериям, как наличие определенного законодателем правового статуса, объема правосубъектности. Но нельзя не отметить и тот факт, что некоторые исследователи выступают против этого,

поскольку считают, что профсоюз может подменить волеизъявление трудового коллектива своими интересами. Для предотвращения возможного злоупотребления своими правами видится правильным предоставление профсоюзной организации права обращаться в экономический суд с заявлением о признании нанимателя банкротом только в случае образования задолженности в связи с неперечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

В связи со всем вышеизложенным предлагаем внести соответствующие изменения в п. 3 ст. 8 Закона № 415-3 и изложить его в следующей редакции: «Правом на подачу в экономический суд заявления об экономической несостоятельности (банкротстве) должника в связи с неисполнением обязательств, вытекающих из трудовых и иных связанных с ними отношений, обладает представитель работников должника, а также работник (бывший работник) должника, имеющие требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда, профсоюзная организация, имеющая требования о перечислении взносов своих членов из заработной платы работников». Изменения было бы целесообразно также включить и в ст. 90 Закона № 415-3, поскольку правом на включение в реестр требований кредиторов обладают только конкурсные кредиторы и уполномоченные органы и отсутствие в этой норме работников, в том числе и бывших, ущемляет их права и законные интересы.

Таким образом, можно сделать вывод, что работники являются одним из субъектов правоотношений в процедурах банкротства, имеющих особый статус, содержание которого составляет трудовая правосубъектность. В настоящее время права этого субъекта правоотношений носят несколько ограниченный характер, о чем свидетельствует не только то, что работники не могут иметь права конкурсного кредитора, но и то, что они имеют право принимать участие в собрании кредиторов только через своего представителя. Все это в совокупности требует дальнейшего совершенствования нормативной правовой базы в части расширения прав работников как отдельного субъекта правоотношений, возникающих при экономической несостоятельности (банкротстве).

Список основных источников

1. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-3 : в ред. от 24.10.2016 г. № 439-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Конвенция относительно защиты заработной платы (Конвенция 95) [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 01.07.1949 г.] // ЭТАЛОН. Законода-

тельство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. Конвенция Международной организации труда о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 23.06.1992 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26.07.1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. № 124-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

УДК 343.98

Д. А. Свиридов
временно исполняющий обязанности
по должности начальника кафедры
уголовного процесса и криминалистики
Могилевского института МВД

И. С. Танюк
курсант 4 курса факультета милиции
Могилевского института МВД

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРИМИНАЛИСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ПРОФИЛАКТИКИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ НА РАННИХ ЭТАПАХ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с профилактикой противоправного поведения лиц на ранних этапах с целью его предотвращения. Акцентируется внимание на криминалистических методах такой профилактики, которая базируется на уголовно-правовых и криминологических аспектах профилактики правонарушений. Обосновывается необходимость криминалистической профилактики на ранних этапах расследования преступлений, в том числе в стадии возбуждения уголовного дела.

В результате исследования как структуры, так и динамики различных категорий преступлений, включая личность правонарушителя, которое проводилось уже с достаточно давнего времени [1], были установлены достаточно важные закономерности, которые характеризуют взаимосвязь